

REAL DECRETO LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

REAL DECRETO LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
II. VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA	3
III. ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.	3
IV. CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.....	4
V. MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y ORDENACIÓN DE PRIORIDADES.	4
VI. DERECHOS.	5
VII. ORGANIZACIÓN, CONTROL EMPRESARIAL.....	6
VIII. TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	6
IX. SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY.....	7
X. TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19	7
XI. CONSIDERACIÓN EXCEPCIONAL COMO SITUACIÓN ASIMILADA AT PERIODOS DE AISLAMIENTO, CONTAGIO O RESTRICCIÓN EN LAS SALIDAS DEL MUNICIPIO DONDE TENGAN EL DOMICILIO O SU CENTRO DE TRABAJO LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMO CONSECUENCIA DEL VIRUS COVID-19.....	8
XII. TRAMITACIÓN EN RECLAMACIONES SOBRE ACCESO, REVERSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA. 8	
XIII. TIPO IMPOSITIVO APLICABLE DEL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO A LAS ENTREGAS, IMPORTACIONES Y ADQUISICIONES INTRACOMUNITARIAS DE BIENES NECESARIOS PARA COMBATIR LOS EFECTOS DEL COVID-19.	9

REAL DECRETO LEY TRABAJO A DISTANCIA

León 23 de Septiembre de 2020

Estimado asociado:

En el día de hoy el BOE publica real decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre de **trabajo a distancia**, cuyos aspectos más relevantes les detallamos a continuación.

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán trabajadores por cuenta ajena que se **desarrollen a distancia con carácter regular**.
- Se entenderá que es **regular** el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del **30%** de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo
- Para los contratos de trabajo con **menores** y en los contratos en **prácticas** y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia cuando se garantice, como mínimo, un porcentaje del **50%** de prestación de servicios presencial.

II. VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA

- El trabajo a distancia será **voluntario** tanto para la empresa como para la persona trabajadora
- Se requerirá la **firma** del acuerdo de trabajo a distancia
- La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra a distancia, **no** serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- La decisión de trabajar a distancia desde trabajo presencial será **reversible** para ambas partes.

III. ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

- El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por **escrito**. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo **inicial** o realizarse en un momento **posterior**, pero en todo caso deberá formalizarse **antes** de que se inicie el trabajo a distancia.
- La empresa entregará, en un plazo no superior a 10 días a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

3

IV. CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

- **Inventario** de los **medios, equipos y herramientas** que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- Enumeración de los **gastos** que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- **Horario de trabajo** de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- **Porcentaje y distribución** entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- **Centro de trabajo** de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- **Lugar de trabajo** a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- **Duración** de plazos de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad, en su caso.
- **Medios de control** empresarial de la actividad.
- **Procedimiento** a seguir en el caso de producirse **dificultades técnicas** que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- **Instrucciones** dictadas por la empresa en materia de protección de datos, así como sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- **Duración** del acuerdo de trabajo a distancia.

V. MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y ORDENACIÓN DE PRIORIDADES.

- La **modificación** de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser **objeto** de **acuerdo** entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán **prioridad** para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los **mecanismos** y **criterios** por los que la persona que desarrolla **trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa**, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en el presente real decreto-ley.
- En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el **fomento** de la **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa

VI. DERECHOS.

- **Derecho a la formación.**- Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación en las **acciones formativas** de las personas que trabajan a distancia, en mismos términos a las de las personas que prestan servicios presencialmente, así como la **formación necesaria** para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.
- **Derecho a la promoción profesional.**- Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.
- **Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.**- Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la **dotación y mantenimiento** adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, conforme el inventario incorporado al acuerdo de trabajado a distancia. Asimismo, se garantizará la **atención** precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.
- **Derecho al abono y compensación de gastos.**- El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser **sufragado o compensado por la empresa**, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos **podrán** establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.
- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.**- Conforme el acuerdo de trabajo a distancia y/o la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá **flexibilizar el horario** de prestación de servicios establecido.
- **Derecho al registro horario adecuado.**- El sistema de registro horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la

actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

- **Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.**- Únicamente debe alcanzar a la **zona habilitada** para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.
- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos.**- La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados. La empresa **no podrá exigir la instalación** de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Asimismo los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por **motivos personales** de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.
- **Derecho a la desconexión digital.**- Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital **fuera de su horario de trabajo**, lo que implica una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

VII. ORGANIZACIÓN, CONTROL EMPRESARIAL

- **Protección de datos y seguridad de la información.**- Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, así como las instrucciones sobre seguridad de la información previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- **Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.**- Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación **establecidas en la empresa** en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.
- **Facultades de control empresarial.**- La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de **vigilancia y control** para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

VIII. TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, la **identificación** de los **puestos** de trabajo y **funciones** susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la

duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

- Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una **jornada mínima presencial** en el trabajo a distancia, el ejercicio de la **reversibilidad** al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión

IX. SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO-LEY.

- La regulación de este real decreto-ley será aplicable a las relaciones de trabajo **vigentes** y que **estuvieran reguladas**, con **anterioridad** a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia; si no se prevé un plazo de duración, esta norma se aplicará una vez transcurrido 1 año desde su publicación en BOE, salvo que los firmantes de estos acuerdos establezcan expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.
- En ningún caso la aplicación de este real decreto-ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia.
- El acuerdo de trabajo a distancia, y/o sus modificaciones deberá formalizarse en el plazo de 3 meses desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta.

X. TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19

- Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente durante la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la **normativa laboral ordinaria**.
- En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

XI. CONSIDERACIÓN EXCEPCIONAL COMO SITUACIÓN ASIMILADA AT PERIODOS DE AISLAMIENTO, CONTAGIO O RESTRICCIÓN EN LAS SALIDAS DEL MUNICIPIO DONDE TENGAN EL DOMICILIO O SU CENTRO DE TRABAJO LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMO CONSECUENCIA DEL VIRUS COVID-19.

- Se considerarán, con **carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente** para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos **periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras** provocados por COVID-19, salvo que se pruebe que el contagio de la enfermedad se ha contraído con causa exclusiva en la realización del trabajo, en cuyo caso será calificada como accidente de trabajo.
- Con el mismo carácter excepcional, con efectos desde el inicio de la situación de restricción de la salida o entrada a un municipio, y mediante el correspondiente parte de baja, se extenderá esta protección a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por la declaración del estado de alarma, siempre que por la autoridad competente se haya acordado **restringir la salida, o la entrada, de personas del municipio donde dichos trabajadores tengan su domicilio, o donde la empresa tenga su centro de trabajo** en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio, y les haya sido **denegada** de forma expresa la **posibilidad de desplazarse por la autoridad** competente, no puedan realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que prestan sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública..
- En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena que tuvieran el domicilio en **distinto municipio** al del centro de trabajo, además de lo previsto en el párrafo anterior, se requerirá acreditar:
 - a) El domicilio del trabajador mediante el certificado de empadronamiento.
 - b) Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa.
 - c) Que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa.
- La **duración** de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja y la correspondiente alta.
- La fecha hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

XII. TRAMITACIÓN EN RECLAMACIONES SOBRE ACCESO, REVERSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.

- La persona trabajadora dispondrá de un plazo de 20 días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

- El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que versará sobre la negativa o la disconformidad comunicada por la empresa respecto de la propuesta realizada por la persona trabajadora y demás circunstancias concurrentes.
- El procedimiento será **urgente** y se le dará tramitación **preferente**. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de 3 días.
- Cuando la **causa de la reclamación** en materia de trabajo a distancia esté relacionada con el ejercicio de los **derechos de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por el procedimiento específico sobre Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente

XIII. TIPO IMPOSITIVO APLICABLE DEL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO A LAS ENTREGAS, IMPORTACIONES Y ADQUISICIONES INTRACOMUNITARIAS DE BIENES NECESARIOS PARA COMBATIR LOS EFECTOS DEL COVID-19.

- Con efectos desde 23 de abril de 2020 y vigencia **hasta el 31 de octubre de 2020**, se aplicará el **tipo** del **0%** del **IVA** a las entregas de bienes, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir efectos de COVID-19 cuyos destinatarios sean entidades de Derecho Público, clínicas o centros hospitalarios, o entidades privadas de carácter social, documentándose en factura como **operaciones exentas**.